

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P O BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

HOSPITAL AUXILIO MUTUO

Y

UNIDAD LABORAL DE  
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS  
DE LA SALUD

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-13-2388

SOBRE: SUSPENSIÓN POR CONDUCTA  
IMPROPIA; CONDUCTA  
DESORDENADA; DESCORTESIA E  
INSOLENCIA

ÁRBITRO:  
MAITÉ ALCÁNTARA MAÑANÁ

### INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje para ventilar los méritos del caso de epígrafe se efectuó el martes 21 de marzo del 2015, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Comparecieron en la referida ocasión, por la Unidad Laboral De Enfermeros y Empleados de La Salud (ULEES); el querellante Alexamuel Cotto; y el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez como Asesor Legal y Portavoz. En representación del Hospital, en lo sucesivo el Patrono, comparecieron: Lydia E. Rivera, Supervisora y testigo; Samuel Ríos Vélez, testigo; María Vega, Directora de Recursos Humanos; y la Lcda. Keyla Arocho Negrón, Asesora Legal y Portavoz.

### SUMISIÓN

No hubo acuerdo en torno al asunto a ser resuelto por esta Árbitro, no obstante, cada una de las partes presentaron sus respectivas propuestas. Las mismas se presentan a continuación:

La propuesta sometida por el Hospital es la siguiente:

Que la Honorable Arbitro resuelva conforme a derecho y al Convenio Colectivo si la suspensión del querellante Alexamuel Cotto Collazo estuvo o no justificada. Si resuelve que no lo estuvo que provea el remedio, según lo establece el Convenio Colectivo.

Por su parte, la ULEES sometió la siguiente propuesta:

Que este Honorable Arbitro determine a tenor con la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente entre las partes, el Manual de Normas De Conducta del empleado y conforme a derecho que la suspensión de dos (2) días laborables del Sr. Alexamuel Cotto Collazo por sus reiteradas violaciones a las Normas de Conducta del Manual del empleado relacionadas a su conducta impropia, conducta desordenada, su repetido lenguaje ofensivo, su descortesía, e insolencia, hacia sus compañeros, pacientes, familiares, visitantes, etc., entre otras faltas constituyó la medida disciplinaria adecuada.

De resolver lo anterior en la afirmativa que confirme la medida disciplinaria impuesta. En cambio de resolver lo anterior en la negativa que otorgue el remedio adecuado.

Entendemos que los asuntos a resolverse en el presente caso, tomando en consideración los hechos, la prueba que obra en el récord, las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo y la facultad conferida por el Reglamento Para El Orden Interno de Los Servicios de Mediación, Conciliación y Arbitraje,<sup>1</sup> son los siguientes:

Determinar si estuvo o no justificada la suspensión de empleo y sueldo impuesta al Sr. Alexamuel Cotto Collazo.

---

<sup>1</sup> Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, del 24 de noviembre del 2008, según enmendado- Artículo XIII - Sobre la Sumisión, inciso (b) dispone y citamos: "En la eventualidad que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios."

De ser en la afirmativa, se desestimar  el caso. De no estarlo, el árbitro confeccionará el remedio que corresponda.

## DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

### ARTICULO X

#### Procedimiento de Quejas y Agravios

#### SEGUNDO PASO

A...

B. En caso de despido o suspensión disciplinaria de un empleado, si el árbitro determinara que el despido o la suspensión disciplinaria fue sin justa causa, el árbitro ordenará la reposición del empleado con paga atrasada a la fecha del despido o la suspensión y actuará de acuerdo a las disposiciones del Convenio Colectivo.

C. Si el árbitro determinara que el despido o la suspensión disciplinaria debe ser modificada. El  rbitro determinará la acción disciplinaria a ser impuesta, de acuerdo a la evidencia presentada.

D. Si el árbitro determina que el despido o la suspensión disciplinaria fue por causa justificada, sostendr  la misma.

E...

F...

G...

H...

I...

J. El laudo que emita el árbitro será conforme a derecho.

### ARTÍCULO XI

#### DERECHOS DE AMINISTRACIÓN

El Hospital tiene el derecho absoluto a administrar sus negocios, dirigir sus empleados, incluyendo el derecho de

planificar, dirigir y controlar las operaciones... establecer normas de conducta profesional y todos los demás derechos de administración.

La Unión reconoce el derecho del Hospital de emplear, ascender, transferir, disciplinar o despedir cualquier empleado sujeto a los derechos expresamente otorgados a los empleados por este Convenio.

.....

Establecer reglas para conservar y estimular la disciplina, el orden y la eficiencia del personal, cuyas reglas deberán cumplirse por los empleados cubiertos por este Convenio y cuyas reglas no podrán estar en conflicto con las disposiciones de este Convenio.

## ARTÍCULO XXV

### DISPOSICIONES GENERALES

17. Despidos, suspensiones disciplinarias y amonestaciones escritas, se le dará copia al (la) enfermero (a). Los informes disciplinarios serán discutidos con el (la) enfermero (a) afectado (a), quien tendrá derecho a cuestionarlos, conforme se dispone en este Convenio. El Hospital le entregará copia a el/la enfermero (a) afectado (a) de cualquier informe que pueda tener connotación disciplinaria o pueda afectar su condición de empleado, y éste deberá firmar una copia como constancia de que recibió la misma. Disponiéndose, que de no entregársele al enfermero(a) copia del documento antes mencionado, el Hospital no podrá utilizarlo en contra de dicho empleado en una acción disciplinaria. En la eventualidad que el empleado se niegue a firmar el documento en constancia de que recibió el mismo, o se niegue a aceptarlo, el/la supervisor(a) hará constar dicho hecho en la faz del propio documento y este podrá ser utilizado en contra de dicho empleado en cualquier procedimiento disciplinario.

### DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Convenio Colectivo vigente para la fecha en que ocurrieron los hechos del presente caso, suscrito entre las partes con vigencia desde el 1 de enero del 2013 hasta 31 de diciembre del 2015. (Exhibit 1 Conjunto).

2. Carta de Suspensión ( Exhibit 2 Conjunto).

### ANÁLISIS Y OPINIÓN

El 18 de enero del 2013, el señor Alexamuel Cotto Collazo, Enfermero Graduado y querellante en el presente caso, fue suspendido de empleo y sueldo por dos (2) días laborables, bajo imputaciones de haber cometido infracción a varias reglas de conducta contenidas en el Manual del Empleado del Hospital.<sup>2</sup>

Específicamente, se le imputó en la carta de suspensión<sup>3</sup>, la violación a la Regla #24 Conducta Impropia, la cual dispone (a.) No se permitirá conducta ofensiva a la decencia o a la moral pública y/o que contravenga los mejores intereses del Hospital y/o imagen de éste en la comunidad, sus servicios, personal, pacientes, patrocinadores. Todo empleado debe resolver los desacuerdos o conflictos que puedan surgir en el trabajo, observando siempre una conducta respetuosa y correcta y (b) Está prohibido discutir o hacer comentarios sobre problemas o casos en presencia de otros empleados, supervisores, médicos, pacientes, familiares o visitantes; Regla #28 Conducta Desordenada: Está terminantemente prohibida la conducta desordenada en los predios del Hospital y/o durante horas laborables por cualquier razón. Tampoco se permitirá que cualquier empleado incite al desorden; y Regla #32 Descortesía e Insolencia: No se

---

<sup>2</sup> Exhibit 1 Hospital.

<sup>3</sup> Exhibit 2 Conjunto.

permitirá la descortesía o insolencia hacia cualquier paciente, visitante, familiares y/o Supervisor, compañero de trabajo o cualquier persona.

La acción disciplinaria aquí en cuestión advino como resultado de un incidente ocurrido el 3 de noviembre del 2012. En la referida ocasión, el Señor Samuel Ríos Vélez, empleado de Planta Física del Hospital, acudió a la Estación de Enfermeras ubicada en el Departamento de Medicina ya que había sido enviado para que instalara un "multiplug" o extensión eléctrica múltiple en la habitación 258, ubicada en el segundo piso del Hospital. Al requerir la asistencia de alguna de las enfermeras para que lo acompañaran a la habitación antes mencionada para saber cuáles máquinas se podían desconectar y no obtener ayuda de ninguna de ellas, se le indicó que hablara con el Sr. Cotto, querellante en este caso, ya que la paciente de la habitación 258 estaba a su cargo. Según la declaración escrita <sup>4</sup> que hizo el señor Ríos y reiterada en su testimonio durante la vista, al solicitarle al señor Cotto que lo acompañara al cuarto 258 para saber cuáles máquinas se podían desconectar, la reacción del querellante fue, en tono molesto y fuerte "le dije que estoy ocupado también" y que "ni siquiera me miró". Declaró además, que al decirle al señor Cotto que le iba a dejar el "multiplug" y cuando tuviera tiempo éste (Cotto) lo conectara, se retiró al pasillo y acto seguido, el querellante Cotto salió al pasillo y de forma vociferante le dijo "tú lo que eres es un vago, si no quieres trabajar quédate en tu casa, yo no tengo que hacer tu trabajo, vago". Relató el testigo Ríos que todo el incidente fue presenciado por médicos, secretaria y compañeros de trabajo del querellante.

---

<sup>4</sup> Exhibit 5 Hospital.

El Hospital utilizó también como fuente de apoyo para reforzar su decisión de suspender al querellante, otro alegado incidente en el que se alega incurrió en conducta impropia al dirigirse hacia la nieta de una paciente.

Sostiene el Hospital que a base de la prueba documental y testifical desfilada en la vista, el Convenio Colectivo, las Normas de Conducta y conforme a derecho, la conducta impropia, desordenada, descortés e impropia, demostrada a través de los incidentes acaecidos con la familiar de una paciente, así como el incidente con el empleado Samuel Ríos, la determinación de suspender de empleo y sueldo por dos días laborables estuvo justificada.

La Unión, por su parte, esgrimió dos argumentos para impugnar parte de la prueba documental presentada por el Hospital. Afirma la Unión que los documentos identificados como Exhibits 3, 4, 7 y 8 presentados por el Patrono, que son declaraciones escritas sobre los hechos por los que el Hospital tomó la acción disciplinaria contra el querellante, no pueden tomarse en consideración puesto que las personas que escribieron los mismos no fueron presentados como testigos del Hospital durante la vista.

Contrario a lo que postula el Hospital sobre la admisibilidad de la referida prueba objetada por la Unión, uno de los elementos básicos del concepto debido proceso lo constituye precisamente el derecho de todo querellante en un proceso disciplinario como el que nos ocupa, a confrontar toda la prueba en su contra. El derecho a un debido proceso de ley exige la concesión de vista, previa, oportuna y adecuada notificación, derecho a ser oído confrontándose con los testigos de cargo y a

presentar prueba y argumentos en su defensa. *Ortiz Cruz v. Junta Hípica* 101 DPR 791 (1973). El problema inherente que surge al tratar de introducir ese tipo de evidencia con el propósito de probar un hecho particular, sin que la persona que le ofrece comparezca a declarar, es de su confiabilidad. Al no hacerse disponible el testigo para poder ser conainterrogado, tiene el efecto de privar al querellante de la oportunidad de probar si el acusador está mintiendo, al no recordar o no reportar los hechos adecuadamente. Ese detalle específico de no tener la oportunidad de conainterrogar constituye la justificación principal para excluir la prueba de referencia. A tales efectos, existe un principio extensamente establecido en el campo arbitral que admite que un affidavit o cualquier otra forma de declaración que tiene el propósito de demostrar la veracidad de lo que se expresa en el documento, ausente la persona que lo hace, constituye prueba de referencia y evidencia altamente sospechosa. (Traducción nuestra) Citado de la obra *Evidence in Arbitration*, Segunda Edición BNA 1987, de los autores Hill y Sinicropi Capítulo 9, Hensay Evidence and Other Exclusionary Rules, págs. 132-137. Véase además, la decisión en el caso Cal-Compact Foods 105 LA 865, 868 (Árbitro Oestreich); donde el patrono descansó en el reporte de un supervisor sin la presencia de éste, el Árbitro opinó que la omisión en no haberlo llamado como testigo de la gerencia a testificar sobre los eventos que dieron base al despido, “seriamente debilita la credibilidad sobre la evidencia significativa presentada por la Compañía”-Discipline and Discharge in Arbitration, 2da. Edición de los autores Brand y Biren BNA 2008, pag. 436. El mismo principio es de aplicación para todo caso disciplinario. La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quien tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la



cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el Árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes - JRTPR v. Hato Rey Psychiatric Hospital 119 DPR 62 (1987).

Al no cumplirse con ese derecho fundamental de confrontar toda la prueba, y testigos del patrono, no podemos considerar aquella parte de la prueba presentada por el Hospital contra el querellante, objetada oportunamente por la Unión.

Sostiene además la Unión, que el Hospital no cumplió con las disposiciones del Artículo XXV Sección 17 Disposiciones Generales del Convenio Colectivo, que en lo pertinente establece: Despidos, suspensiones disciplinarias y amonestaciones escritas, se le dará copia al (la) enfermero(a) afectado(a), quien tendrá derecho a cuestionarlos, conforme se dispone en este Convenio. El hospital le entregará copia a el (la) enfermero(a) afectado(a) de cualquier informe que pueda tener connotación disciplinaria o pueda afectar su condición de empleado, y éste deberá firmar una copia como constancia de que recibió la misma. Disponiéndose, que de no entregársele al (la) enfermero(a) copia del documento antes mencionado, el Hospital no podrá utilizarlo en contra de dicho empleado en una acción disciplinaria. En la eventualidad de que el empleado se niegue a firmar el documento en constancia de que recibió el mismo, o se niegue a aceptarlo, el (la) supervisor (a) hará constar dicho hecho en la faz del propio documento y éste podrá ser utilizado en contra de dicho empleado en cualquier procedimiento disciplinario.

Alega la Unión que los informes que sometieron varias personas al Hospital sobre los incidentes por los cuales fue disciplinado el querellante, "no le fueron entregados a éste ni a la Unión según el requerimiento estipulado en el Convenio Colectivo por lo que no pueden ser utilizados para dictar un laudo, ya que el patrono violó el Convenio Colectivo al no entregarlos con antelación a la vista de arbitraje".<sup>5</sup> Luego de haber examinado, particularmente los Exhibits 4 y 8 del Hospital, titulados Hoja de Intervención Con Empleado, se desprende claramente en ambos que el querellante los leyó y firmó acusando recibo de los mismos.<sup>6</sup> Así las cosas, no procede la alegación de la Unión en el sentido de que no le fueran entregada copias de los documentos utilizados por el Hospital para efectos de cumplir con los términos del Artículo XXV, supra. Adviértase que el requerimiento de hacer entrega de los documentos es hacia el empleado específicamente y no a la Unión. En todo caso, cualquier señalamiento de la Unión alegando la inobservancia del Hospital a lo estipulado en el Convenio para la entrega de documentos para fines de acciones disciplinarias, son planteamientos que deben hacerse al patrono durante los pasos pre arbitrales de las querellas. La negativa de un patrono a producir evidencia solicitada por la Unión en las etapas pre arbitrales puede dar base a que el árbitro no permita que tal evidencia no provista sea presentada posteriormente en la vista- **Avis Rent A Car**

---

<sup>5</sup> Véase alegato escrito de la Unión a la página 5.

<sup>6</sup> Otros documentos marcados como Exhibits 3, 6 y 7 no han sido considerados para efectos de nuestra opinión debido a su escaso valor probatorio, en ausencia de los testimonios de las personas que pudieron haber validado en la vista, su contenido. No así los Exhibits 4 y 8 para efectos de considerar la objeción de la Unión amparado en la alegada violación a los términos del Artículo XXV, Sección 17 del convenio Colectivo.

Sys, Inc. 99LA 277 (1992) citado en *Discipline And Discharge In Arbitration*, Segunda Edición, de los autores Brand y Biren, BNA 2008, página 53.

Otra alegación presentada por la Unión, reclama en su alegato escrito a la Página 4, "que la carta de suspensión está redactada de una manera generalizada, en la misma no se le imputa al unionado ningún hecho específico que pueda ser motivo para una medida disciplinaria. Esta actitud del patrono de suspender a un empleado de empleo y sueldo mediante una comunicación que no imputa ningún hecho específico, está diseñada con el propósito de poner al unionado en un estado de indefensión. La carta de suspensión por sí sola constituye una clara violación al debido proceso de ley del unionado afectado, ya que no se le informa en qué consistió la supuesta falta". El documento al cual hace referencia la unión se refiere a la carta del 18 de enero del 2013, identificado como **Exhibit 2 Conjunto**. Mediante el referido documento, la Señora Maria Vega, Directora de Recursos Humanos le notificó al querellante que "recientemente se había intervenido con él por motivo de su comportamiento, relacionado con el trato al familiar de un paciente y su conducta al solicitarle validar una orden de trabajo realizado por un empleado de Planta Física." En la misiva se le informó, además, de varias reglas incluidas en el Manual de Empleado<sup>7</sup> y la determinación de suspenderlo por dos (2) días laborables. Examinado el documento en cuestión, si bien no hace imputaciones específicas, sí hace referencia a una intervención reciente relacionada a su comportamiento en dos eventos de los cuales el querellante tenía conocimiento y el Hospital le había advertido constituían violaciones a varias

---

<sup>7</sup> Exhibit 1 Hospital.

normas de conducta. (Véase Exhibit 8 Hospital). Opinamos entonces que no existe una violación al debido proceso según alega la Unión. El querellante ya había sido advertido de que una conducta suya reportada al Hospital constituía violación a varias reglas del Manual de Empleado por lo cual sería referido al Departamento de Enfermería para la acción disciplinaria correspondiente. No puede alegarse desconocimiento de las reglas y las consecuencias de faltar a las mismas toda vez que el querellante acusó recibo del Manual de Empleados, el cual incluye las reglas de conducta y el procedimiento disciplinario. No existe, pues, evidencia de que el querellante no tuviese conocimiento de las razones por las cuales fue disciplinado. Un empleado tiene el derecho a recibir notificación oportuna relacionada a las razones de la disciplina que se le impone con suficiente detalle que le permita responder a la imputación. La omisión de proveer una comunicación específica de los cargos imputados podría constituir una violación contractual o del debido proceso. -Wayne County CMTY. Coll. 119 LA 1303,1307 (Van Dagens 2004). La falta de notificación adecuada y sorpresiva para informar las razones para la imposición de una medida disciplinaria generalmente perjudica a la unión y al empleado de poder investigar los cargos y poder preparar su defensa adecuadamente. McKeown Transp. Co. 84 LA 600 (Armstrong 1985). No obstante, el patrono no tiene que incluir toda la información que posee, solamente aquellos detalles suficientes para tomar la acción disciplinaria. Acme boot Co. 52 LA 585 (Oppenheim 1969). Casos citados en Discipline And Discharge opcit.

Como prueba adicional, la Unión presentó el testimonio del propio querellante. Este, para récord, negó que los hechos fuesen como los había narrado el testigo del

Hospital, Samuel Ríos. Declaró que el día en que ocurrieron los hechos, estaba solo en la parte de atrás del "counter" donde se encuentran las enfermeras; que cuando el señor Ríos, de quien dijo no conocer ni haber visto anteriormente, le hizo la solicitud para ir a instalar el "multiplug", su contestación fue, "cuando termine voy rapidito". Indicó que fue el señor Ríos, quien le tiró el "multiplug" y negó entonces haber tenido incidente violento alguno o haber proferido palabras insultantes contra éste; y que finalmente fue a la habitación e instaló el "multiplug". Asimismo, en cuanto a las intervenciones en que participó con el Hospital, negó haber sido entrevistado por la señora Lydia Rivera <sup>8</sup>durante el proceso de investigación y que quien lo entrevistó fue la señora Carmen Ocasio.<sup>9</sup>

Como tarea final, antes de decidir en el presente caso, nos corresponde dirimir credibilidad entre el testimonio y la prueba ofrecida por la Compañía en defensa de su decisión de suspender al querellante versus las explicaciones ofrecidas por éste, refutando, tanto la prueba, como las declaraciones de los testigos del Patrono. Como demuestra la prueba del Hospital, consistente en la declaración del testigo Samuel Ríos, involucrado en el incidente del 3 de noviembre del 2012 y quien radicó una queja escrita como resultado de los actos del querellante, éste ( el querellante) se limitó a negar las imputaciones, ofreciendo su propia versión de cómo ocurrieron los hechos, alegando

---

<sup>8</sup> El testimonio de la señora Rivera fue impugnado sobre la base de que el mismo constituye prueba de referencia, toda vez que la señora Ocasio no compareció a declarar en la vista como testigo del Hospital. Bajo el mismo principio, fueron objetados algunos de los exhibits ( Exhibits 3 y 4 Hospital) presentados por el Hospital toda vez que las personas que hicieron sus respectivas declaraciones escritas, tanto en el incidente reportado en noviembre del 2012 por la nieta de una paciente que se querelló por comentarios inadecuados del querellante, así como declaraciones escritas de otros testigos relacionados al incidente acaecido el 3 de noviembre entre el querellante y el testigo Samuel Ríos (Exhibits 6 y 7 Hospital).

<sup>9</sup> La firma que figura en los Exhibits 3, 4 y 8 del Hospital corresponde a la Gerente Carmen Ocasio.

que quién provocó el incidente fue el señor Ríos; y que según él, no hubo testigos presenciales del evento. En consecuencia, ante la existencia de testimonios conflictivos entre el testigo del Patrono y el del querellante, ausente prejuicio o predisposición personal de parte del testigo del Patrono, se considera menos creíble el testimonio del querellante puesto que, puede argumentarse que éste tiene un interés personal en el desenlace de su caso. Michigan Department Of Mental Health 82 LA 961-963 (Borland 1984) caso citado en la obra Evidence in Arbitration, Segunda edición 1987 BNA de sus autores Marvin F. Hill Jr. y el afamado árbitro Anthony Sinicropi páginas 122-123. En el caso Lake Orion Community Schools 73 LA 707 (1979), el árbitro George Rummel, citando la famosa regla conocida como el principio Shulman, establecido en el caso Ford Motor Co, 1 ALAA67 (árbitro Shulman 1954), manifestó que los árbitros consistentemente han reconocido, al resolver asuntos de credibilidad entre el testimonio del empleado acusado de haber cometido una falta versus el de aquel que lo acusa, se debe sopesar el hecho de que el empleado acusado tiene un incentivo para negar las imputaciones en su contra en casos que involucran acciones disciplinarias, considerando que el resultado del caso en su contra puede ser adverso. (Traducción nuestra). Evidence In Arbitration id ibid. Se nos hace un tanto difícil creer la versión ofrecida por el querellante mediante la cual le imputa al señor Ríos haber sido el causante del incidente al haberle éste arrojado el "multiplug". Resulta curioso, ya que según su propia declaración, no conocía ni había visto anteriormente al señor Ríos. Entonces, que motivo pudo haber tenido el señor Ríos para actuar de la manera que alega el querellante. Nos parece poco creíble dicha versión.

Así las cosas, en consecuencia a lo antes dicho, y por los fundamentos hasta aquí discutidos, emitimos el siguiente:

**LAUDO**

Se justifica la suspensión de dos días impuesta al Sr. Alexamuel Cotto. Se desestima la querrela.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 8 de febrero de 2018.



MAITÉ ALCÁNTARA MAÑANÁ

ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy 8 de febrero de 2018; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁZQUEZ  
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN  
URB LA MERCED  
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDA KEILA AROCHO NEGRÓN  
SÁNCHEZ BETÁNCES, SIFRE & MUÑOZ NOYA  
P O BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428

SR ANÍBAL ALAGO  
REPRESENTANTE ULEES  
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN  
URB LA MERCED  
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA MARÍA VEGA  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO MUTUO  
P O BOX 191227  
SAN JUAN PR 00919-1227



---

LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III